

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai karakter atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang diterapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapannya kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam

mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin.

Dalam konsep kepemimpinan yang diarahkan untuk mencapai tujuan melalui kinerja pegawai terdapat beberapa macam kepemimpinan. kepemimpinan akan sangat berimplikasi pada proses selanjutnya, yaitu dapat memberikan motivasi bagi pegawai dan juga dapat berakibat sebaliknya. Kepemimpinan yang efektif setidaknya mampu memotivasi setiap orang sebagai anggota organisasi untuk terus menerus belajar dan mengembangkan kompetensinya, mampu membantu setiap orang atau anggota agar merasa menjadi bagian dari organisasi sebagai satu kesatuan masyarakat serta mampu membangkitkan semangat kerja setiap orang sebagai anggota organisasi.

Dalam hubungan ini Rasyid (2002), menegaskan bahwa ada tiga fungsi hakiki pemerintah, termasuk fungsi birokrasi publik, yaitu pelayanan (service), pemberdayaan (empowerment), dan pembangunan (development). Sementara itu, kondisi masyarakat dewasa ini yang telah menyadari akan hak dan kewajibannya sebagai warga negara dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Masyarakat semakin berani untuk mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Dibentuknya Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) oleh Pemerintah kota Gorontalo ini adalah dalam rangka lebih menyederhanakan pelayanan perijinan sehingga lebih memudahkan para investor dan masyarakat secara umum dalam pengurusan perizinan. Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan awal di lokasi penelitian menunjukkan bahwa kehadiran kantor ini

belum dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan akan layanan perizinan yang diharapkan oleh masyarakat pengguna jasa layanan, oleh karena masih terindikasi lambatnya pelayanan yang diberikan oleh petugas pada kantor tersebut. Data pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Gorontalo menunjukkan bahwa pada tahun 2010, dari 360 berkas permohonan perijinan yang masuk, hanya 310 yang dapat diselesaikan. Ini berarti bahwa masih terdapat sekitar 50 pemohon atau kurang lebih 14% yang belum dapat terselesaikan. Realitas hasil pengamatan awal ini mengindikasikan bahwa pihak DPM-PTSP belum optimal dalam menjalankan tugas pelayanan perizinan yang dibutuhkan masyarakat pengguna jasa layanan perizinan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 24 tahun 2006 pasal 11, bahwa pelayanan perijinan pada DPM-PTSP paling lambat harus dapat diselesaikan 15 (lima belas) hari kerja sejak permohonan dan kelengkapan berkas. Hal ini bertentangan dengan kondisi yang terjadi kenyataan yang ada menunjukkan bahwa waktu tunggu pengurusan perijinan lebih dari 15 (lima belas) hari kerja antara lain disebabkan oleh faktor kepemimpinan, khususnya di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Gorontalo yang belum memperlihatkan perilaku kepemimpinan yang efektif. Indikasinya adalah penerapan perilaku kepemimpinan yang masih bersifat paternalistik, yang berdampak pada sempitnya ruang bagi bawahan/petugas terdepan untuk berinovasi dan berkreatifitas, apabila dalam mengambil keputusan teknis yang berkaitan dengan kelancaran pelayanan

perizinan usaha, baik usaha industri maupun usaha perdagangan sehingga menjadikan aktivitas pelayanan perizinan berjalan lambat. Adapun perbandingan kinerja berdasarkan nilai investasi PMDN dan Swasta murni tahun 2019 di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Gorontalo dengan empat tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1

perbandingan kinerja nilai investasi PMDN dan Swasta murni tahun 2019 di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Gorontalo

TAHUN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN
2016	400.000.000.000	441.804.549.527	110%
2017	302.000.000.000	598.062.170.567	198%
2018	350.000.000.000	1.095.689.665.340	313%
2019	375.000.000.000	1.674.798.998.909	446,61%

Sumber Data Di Dinas Penanaman Modal Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator kinerja tahun 2014 dan tahun 2015 tidak ada penetapan target dan realisasi karena untuk sasaran indikator kinerja nilai investasi PMDN dan swasta murni belum menjadi indikator kinerja DPM-PTSP tetapi masih menjadi tanggung jawab organisasi perangkat daerah lain, dalam hal ini Dinas Perindagkop UMKM dan PM kota gorontalo.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul: “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Gorontalo”

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) pengawasan yang kurang dari pimpinan
- 2) menurunnya kualitas hasil pekerjaan pegawai ditandai dengan capaian kinerja yang menurun
- 3) menurun kuantitas kerja pegawai dari aspek jumlah pekerjaan yang sering tertunda

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPM-PTSP) kota gorontalo

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPM-PTSP) kota gorontalo?

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik ditinjau dari segi teori dan praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis, dari hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sosial khususnya ilmu administrasi publik, dan dapat dijadikan bahan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji masalah yang sama.

1.5.2 Manfaat Praktis, dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pemerintah pada dinas penanaman modal dan pelayanan satu pintu (DPM-PTSP) kota Gorontalo, dapat dijadikan rekomendasi dan pertimbangan guna lebih memperhatikan serta meningkatkan pelaksanaan program agar kedepannya hasil dari program ini lebih maksimal.